

# Entre réformes, tensions budgétaires et attractivité : FO tire la sonnette d'alarme

## CSA Ministériel des 18 et 19 mars 2026

Ce comité social d'administration ministériel était présidé par Cécile BIGOT-DEKEYZER, Secrétaire générale du ministère.

**FO Agriculture** était représentée par Stéphane TOUZET, Jean-Christophe LEROY, Catherine HOBENICHE, Christine HEUZE, Soizic BLOT, Frederick BOQUET, Nicolas GILOT, Isabelle GIOUANOLI, Mathieu PINSON (expert)

## Introduction

Le présent compte-rendu retrace en détail les échanges tenus lors du Comité Social d'Administration (CSA) ministériel des 18 et 19 mars 2026. Il s'inscrit dans un contexte ministériel dense, marqué par de nombreux chantiers structurants : évolution du cadre budgétaire pour 2026, attractivité des métiers, gestion des contractuels, inclusion et handicap, et réformes touchant les opérateurs et les établissements publics.

Ce document a pour objectif de présenter les positions de l'administration et des organisations syndicales, les points de vigilance exprimés par **FO Agriculture** ainsi que les perspectives ouvertes à l'issue des débats. Il permet également de mettre en lumière les enjeux qui traversent actuellement le ministère : réduction annoncée des effectifs, visibilité insuffisante sur les allocations d'ETP, fragilisation de certaines missions régaliennes, nécessité de renforcer les politiques d'inclusion, et importance stratégique de la communication autour de l'attractivité des métiers.

En offrant une analyse structurée et documentée des interventions, ce compte-rendu vise à donner aux agents et représentants des personnels une vision claire des décisions en cours, des inquiétudes exprimées, et des engagements pris par l'administration. Il constitue enfin un support de travail pour la poursuite du dialogue social, que **FO Agriculture** souhaite exigeant, transparent et constructif au service des agents et de la qualité du service public.

## SOMMAIRE

|                                                                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introduction.....</b>                                                                                           | <b>1</b>  |
| <b>Propos liminaires de la Secrétaire générale.....</b>                                                            | <b>3</b>  |
| <b>Réponses de la Secrétaire générale aux déclarations liminaires des représentants des personnels.....</b>        | <b>4</b>  |
| <b>Pour information : Présentation des grandes lignes du budget du ministère.....</b>                              | <b>6</b>  |
| De quoi parle-t-on ?.....                                                                                          | 6         |
| Les effectifs : schéma d'emplois, plafond d'emplois, transferts techniques .....                                   | 6         |
| Les opérateurs (ANSES, ASP, CNPF, FAM, IFCE, OFB, ONF...).....                                                     | 7         |
| Les crédits : fonctionnement, investissement, intervention.....                                                    | 7         |
| Interventions des organisations syndicales.....                                                                    | 7         |
| Réponses de l'administration aux questions.....                                                                    | 8         |
| Analyse critique, limites et perspectives de FO.....                                                               | 9         |
| <b>Présentation des orientations du plan handicap et inclusion du ministère.....</b>                               | <b>11</b> |
| De quoi parle-t-on ?.....                                                                                          | 11        |
| Discussions.....                                                                                                   | 12        |
| Vote et les motivations.....                                                                                       | 13        |
| <b>Décret sur le statut unifié des contractuels des établissements publics (ASP, ONF, FAM, ODEADOM, INAO).....</b> | <b>14</b> |
| De quoi s'agit-il ?.....                                                                                           | 14        |
| Échanges.....                                                                                                      | 14        |
| Conclusion.....                                                                                                    | 15        |
| Vote.....                                                                                                          | 15        |
| <b>Communication autour de la marque employeur du ministère.....</b>                                               | <b>15</b> |
| Contexte de la présentation.....                                                                                   | 15        |
| Présentation des supports mis en ligne.....                                                                        | 15        |
| Réactions et échanges.....                                                                                         | 16        |
| Perspectives.....                                                                                                  | 17        |
| Conclusion.....                                                                                                    | 17        |

## Propos liminaires de la Secrétaire générale

La Secrétaire générale ouvre la séance en dressant un panorama des chantiers prioritaires pour l'année en cours dans le ministère. Elle rappelle que le dialogue social reste très soutenu, avec des travaux engagés sur de nombreux sujets sensibles :

### **Contractuels : recrutement, formation, gestion RH**

- Des travaux sont en cours au sein du CGAAER (Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux) et dans le cadre du RAPS (Réseau d'Appui aux Personnes et aux Structures).
- La DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) conduit parallèlement une réflexion interministérielle car les problématiques des contractuels dépassent le seul ministère.
- Une restitution est attendue plutôt au second semestre, probablement en fin d'année.
- Le ministère reviendra vers les Organisations Syndicales d'ici là.

### **Égalité, diversité, handicap**

- Ces sujets seront centraux dans les échanges de 2026.
- Présentation durant ce CSA des orientations du plan Handicap et Inclusion.
- Un audit pour le renouvellement du label Égalité-Diversité est en cours ; premiers retours jugés positifs.
- L'accord Égalité-Diversité sera redécliné début 2027 en tenant compte des recommandations de l'audit.
- Une réflexion est en cours sur l'intégration du handicap dans ce futur accord plutôt que via un accord spécifique, mais ce point reste ouvert à discussion.

### **Attractivité des métiers**

Plusieurs actions sont rappelées :

- Mise en place en 2025 d'outils de communication (kits, affiches, kakémonos, vidéos...).
- Travail sur la sensibilisation des élèves aux métiers du ministère.
- Refonte du site dédié aux concours pour le rendre plus lisible et informatif.
- Projet de dématérialisation des dossiers des agents (notamment candidature en ligne et signature électronique pour les contractuels).
- Finalisation du plan managérial : le management est identifié comme un levier clé d'attractivité.
- Poursuite des travaux sur la NBI.

### **Sujets à venir dans les prochains mois**

- Organisation du recrutement des enseignants : présentation des projets de texte au CSA de mai.
- Réforme de la haute fonction publique, incluant la situation des ISPV.
- Élections professionnelles prévues du 3 au 10 décembre 2026.

### **Dossiers divers**

*Indemnité de gestion de crise pour la Dermatose Nodulaire Contagieuse :*

- Le ministère a sollicité la CBCM (contrôleure budgétaire et comptable ministériel) pour indemniser environ 500 agents impliqués dans la gestion de crise.

- Les départements, les renforts d'autres territoires, l'administration centrale notamment seraient concernés.
- Objectif de versement en juin sous réserve de validation.

#### *Reset Brexit :*

- Date de signature du futur accord incertaine.
- Renforcement de l'équipe en région Hauts-de-France, où l'impact sera le plus fort (prochaine publication d'une fiche de poste de chef de projet).
- Suivi attentif aussi en Normandie et en Bretagne.

#### *Cybersécurité :*

- Renforcement continu des pratiques et des outils.
- Insistance particulière sur la double authentification pour sécuriser l'accès aux systèmes informatiques.
- Contextes cyber et géopolitique considérés comme tendus.

La Secrétaire générale souhaite maintenir une dynamique de travail avec les organisations syndicales, au bénéfice des agents. Elle reconnaît la densité des chantiers engagés mais insiste sur la volonté du ministère d'avancer de manière structurée, transparente et concertée.

## Réponses de la Secrétaire générale aux déclarations liminaires des représentants des personnels

La Secrétaire générale remercie les organisations syndicales pour la qualité des échanges et répond. Sur les propos de la Ministre au Salon de l'Agriculture et la notion de "souveraineté alimentaire". **FO** a critiqué ou interrogé certains mots employés. La Secrétaire générale précise :

- le discours de la ministre vise avant tout à renforcer la capacité du pays à assurer l'approvisionnement alimentaire de la population ;
- certaines formulations peuvent plaire ou déplaire, mais elles s'inscrivent dans une politique globale cohérente et le plan pour les femmes en agriculture, publiés avant ou pendant le Salon ;
- la Secrétaire générale rappelle qu'elle n'est pas la ministre et ne peut interpréter les intentions politiques au-delà des orientations générales affichées.

**Sur les prérogatives syndicales et les difficultés évoquées localement:** Les organisations syndicales ont dénoncé une entrave à leur rôle de représentant des personnels. La Secrétaire générale répond ne pas avoir identifié les faits évoqués et demande des éléments précis pour pouvoir agir.

**Sur l'IFSE et sa revalorisation:** Les organisations syndicales ont rappelé l'absence de véritable dialogue social. La Secrétaire générale réitère ses réponses :

- 18 M€ ont été mobilisés malgré des conditions très complexes ;
- la mise en œuvre a pu être plus rapide chez certains opérateurs qui l'ont souhaité ;
- un groupe de travail "bilan de la réforme IFSE" sera organisé ;

- le repositionnement dans de nouveaux groupes peut être vécu comme un déclassement mais n'en est pas un: c'est la simplification de la grille qui a induit des reclassements, tous se sont faits avec revalorisation, jamais à la baisse.

Elle admet que la démarche a été vécue comme insatisfaisante mais assume les choix faits.

**Sur des situations individuelles évoquées:** La Secrétaire générale refuse de répondre sur un cas individuel mentionné en liminaire (agent d'une DREAL Bretagne), rappelant que le CSA ministériel n'est pas le lieu pour traiter des situations personnelles.

**Sur les sujets relevant de l'interministériel:** Les organisations syndicales ont abordé les travaux en cours au niveau de la fonction publique et la volonté du gouvernement de diminuer les acquis en terme d'autorisations spéciales d'absence et le refus d'ouvrir la boîte de Pandore en acceptant la catégorie active pour les agents en abattoir et SIVEP.

La Secrétaire générale précise :

- ces sujets ne peuvent être réglés au niveau du ministère ;
- la catégorie active a été étudiée sérieusement, mais toutes les demandes, quel que soit le ministère, se heurtent à un refus interministériel ;
- elle partage la déception mais ne peut apporter de solution à ce stade.

**Sur le quasi-statut du CNPF:** Les syndicats ont regretté le refus du guichet unique concernant la revalorisation du quasi-statut. La Secrétaire générale confirme le refus mais indique :

- que cela constitue pour elle aussi une insatisfaction ;
- que le sujet n'est pas enterré même si aucune solution n'existe à ce jour.

**Sur la NBI:** Les organisations syndicales ont signalé des attentes fortes. La Secrétaire générale réaffirme :

- le dossier n'est pas oublié ;
- une suite sera donnée dans le cadre des "questions diverses".

**Sur les attaques visant des agents de l'OFB**

- La Secrétaire générale réaffirme le soutien total du ministère ;
- la ministre a rappelé publiquement le caractère "inacceptable" de ces attaques ;
- les agents doivent systématiquement envisager un dépôt de plainte ou un signalement "article 40".

**Sur l'attractivité, les moyens et la crise des recrutements:** Les organisations syndicales ont de nouveau évoqué un déficit d'attractivité, notamment dans l'enseignement agricole. La Secrétaire générale insiste sur le fait que ces difficultés ne sont pas propres au ministère mais concernent toute la fonction publique.

**Sur la réforme de la DGCCRF (réseau de la CCRF):** Les organisations syndicales s'inquiètent des impacts éventuels sur les DDI. La Secrétaire générale explique :

- le sujet est bien identifié mais non tranché ;
- il n'y a pas de consensus interministériel ;
- la discussion a lieu notamment au CSA des DDI ;
- le ministère suit étroitement le dossier.

**Sur les avancées dans l'enseignement agricole:** La Secrétaire générale laisse une partie de la réponse au Directeur général de l'enseignement agricole (DGER). Elle souligne néanmoins :

- l'obtention de 40 ETP supplémentaires,
- la maîtrise budgétaire complexe liée aux obligations légales pour le privé,
- l'absence de baisse des aides sociales aux élèves (il s'agit uniquement d'un ajustement de prévision).

## Pour information : Présentation des grandes lignes du budget du ministère pour 2026

### De quoi parle-t-on ?

La séquence est consacrée à la présentation des grandes lignes du budget du ministère pour 2026, telle qu'elle résulte :

- du Projet de Loi de Finances (PLF) 2026, présenté aux organisations syndicales en octobre 2025 ;
- et de la Loi de Finances Initiale (LFI) 2026, finalement votée et promulguée à la mi-février 2026 après un processus parlementaire inhabituellement long.

### Les effectifs : schéma d'emplois, plafond d'emplois, transferts techniques

Le schéma d'emploi 2026 présente :

- 0 ETP supplémentaires sur le programme 142 (enseignement supérieur agricole public) → stabilité ;
- +40 ETP sur le programme 143 (enseignement technique agricole) → engagement obtenu lors des arbitrages ;
- -50 ETP sur le programme 206 (sécurité sanitaire de l'alimentation) → baisse significative après plusieurs années de sanctuarisation ;
- -50 ETP sur le programme 215 dont 30 ETP pour l'administration centrale → baisse attendue ;

Soit au total : - 60 ETP au niveau du ministère pour 2026. Il s'agit de l'objectif de réduction, pas de sa répartition opérationnelle immédiate.

**Le plafond d'emplois (ETPT) : ajustements techniques :** Le ministère précise qu'il n'y a pas de réductions de périmètre, mais des ajustements techniques, dont : -200 ETPT sur plusieurs programmes :

- suite au transfert de la politique Feader (-33 ETP) aux Régions ;
- au mécanisme interministériel des « 3 % préfets », qui permet aux préfets de Région de récupérer jusqu'à 3 % de leurs effectifs entre les différents programmes budgétaires

Selon la Secrétaire générale, ces mouvements ne représentent pas des suppressions de postes dans les services : ce sont des corrections d'enveloppes.

## Les opérateurs (ANSES, ASP, CNPF, FAM, IFCE, OFB, ONF...)

Le ministère présente les évolutions pour les établissements publics sous tutelle.

Points notables :

- ONF : +32 ETP ;
- ASP : - 16 ETP ;
- FranceAgriMer : -14 ETP ;
- IFCE : baisse nouvelle, - 8 ETP alors que l'opérateur a déjà perdu les deux tiers de ses effectifs selon **FO** ;
- ANSES : -6 ETP ;

Il s'agit, selon l'administration, d'un effort global de maîtrise budgétaire auquel tous les opérateurs contribuent.

## Les crédits : fonctionnement, investissement, intervention

Points clés :

- Programme 142 : baisse légère mais liée uniquement à l'annulation d'une partie de la mise en réserve ;
- Programme 143 : évolutions positives, notamment après arbitrages parlementaires ;
- Programme 149 et programme 206 : baisses visibles qui inquiètent les organisations syndicales ;
- Programme 215 : coup de rabot global sur fonctionnement/études/statistiques, mais avec engagement de la Secrétaire générale que la baisse serait absorbée à 95 % par l'administration centrale et non par les services déconcentrés.

À noter : la ligne "lutte contre les maladies animales" diminue d'environ 2 millions d'euros, ce qui a conduit à plusieurs échanges vifs.

La Secrétaire générale présente ce budget comme : "sans surprise" par rapport au PLF ; marqué par des ajustements techniques, non politiques ; compatible avec la continuité des missions et reflétant l'objectif interministériel de maîtrise des dépenses publiques.

## Interventions des organisations syndicales

Le débat est dense, parfois technique, et se focalise principalement sur les suppressions d'emplois, les moyens des services, les opérateurs, et le mécanisme des 3 % préfectoraux.

**Questions sur le mécanisme des "3 % préfets"** : Plusieurs organisations syndicales demandent une clarification, car ce mécanisme conduit à une réduction importante sur le programme 206. Les interrogations portent sur :

- comment les préfets opèrent ces prélèvements ?
- comment ces ETP sont redistribués ?
- pourquoi un programme comme le 206, déjà en tension, est ponctionné ?
- comment cela se traduit département par département ?

Les organisations syndicales expriment un manque de lisibilité. Elles affirment que c'est la première fois qu'elles voient le programme 206 impacté de cette manière. Elles demandent explicitement un bilan annuel chiffré, programme par programme, région par région.

**Inquiétudes sur les moyens de fonctionnement des services :** Certaines organisations syndicales craignent un affaiblissement des moyens opérationnels, déjà insuffisants. *Est-ce que cela signifie encore plus de difficultés pour les services ?*

**Forte inquiétude sur les suppressions d'emplois dans les services sanitaires (206) et chez les opérateurs :** Les organisations syndicales rappellent :

- les scandales alimentaires récents,
- les crises sanitaires répétées (influenza, salmonellose, DNC...),
- la pénurie de techniciens pour les missions de contrôle et de surveillance animale,
- un manque de candidats sur certains postes,
- la nécessité d'assurer des missions régaliennes.

Elles jugent incompréhensible la perte de 50 ETP sur ce programme.

**IFCE :** L'IFCE perd encore des effectifs alors que l'établissement a déjà perdu "les deux tiers de ses agents", ce qui fragilise ses missions (identification équine - maillon sanitaire essentiel, contrôles sanitaires sur les équidés, capacité d'intervention en cas de crise).

## Réponses de l'administration aux questions

**Sur les "3 % préfets" :** La Secrétaire générale explique que le 206 est impacté cette année au souhait des préfets. C'est totalement interministériel et ne relève pas du ministère de l'Agriculture.

**Sur les crédits de fonctionnement :** La Secrétaire générale indique :

- la baisse visible correspond en réalité à une annulation de mise en réserve,
- la répartition est "homothétique" entre les lignes,
- il n'y aura pas de baisse réelle des moyens au cours de l'année,
- la ligne "lutte contre les maladies animales" reste plus élevée en 2026 qu'en 2025, malgré la baisse affichée.

**Sur l'IFCE :** La Secrétaire générale répond :

- les opérateurs participent à l'effort de maîtrise de la dépense publique, comme les services du ministère ;
- l'IFCE reste "moins impacté proportionnellement" que d'autres opérateurs ;
- les missions sanitaires équine ne reposent pas uniquement sur l'IFCE (réseau d'épidémiologie-surveillance équine).

**Sur les 50 ETP du 206 :** La DGAI précise :

- il n'y a pas de suppression de postes identifiés,
- la baisse se fait en amont, dans la dotation globale, via le modèle d'allocation,
- un dialogue avec les DRAAF permet ensuite de répartir les ressources,
- cela n'implique pas mécaniquement une baisse d'effectifs dans un service ou une mission donnée.

Les organisations syndicales contestent fortement cette vision théorique.

**Sur la capacité opérationnelle pendant les crises :** Les organisations syndicales insistent : l'absence de moyens augment la difficulté à intervenir ce qui implique des recours à des personnels d'autres départements.

**Sur la visibilité globale des suppressions de postes:** "À quel moment pouvons-nous savoir concrètement où les 50 ETP sont retirés ?" La Secrétaire générale explique :

- la répartition se fait selon l'évolution des missions, des charges, de l'histoire territoriale ;
- donner un tableau brut "n'aurait pas de sens", selon elle, car il faut interpréter la donnée ;
- mais elle enregistre la demande d'une meilleure lisibilité.

Au cours d'un échange vif, les organisations syndicales ont réitéré leur demande de transparence sur l'allocation des ETP. Elles ont exprimé leur exaspération face aux baisses d'effectifs dans le contexte des crises sanitaires. La Secrétaire générale cherche à calmer les échanges, souligne le caractère technique des évolutions et promet d'améliorer la lisibilité des répartitions.

## Analyse critique, limites et perspectives de FO

L'analyse présentée par FO suite à la discussion sur le budget 2026 se caractérise par une forte cohérence et un niveau d'alerte élevé. Pour FO, ce budget place le ministère dans une situation de fragilité structurelle, en particulier sur les missions sanitaires, et comporte des risques majeurs pour la continuité du service public.

**Une critique globale : un budget déconnecté de la réalité sanitaire :** Pour FO, le budget 2026 apparaît en total décalage avec la situation opérationnelle des services du ministère, particulièrement dans le champ sanitaire. Alors que les crises se succèdent – DNC, influenza aviaire, salmonellose, émergence de maladies exotiques, prédation – les agents sont déjà soumis à une pression considérable et les équipes fonctionnent à flux tendu. Dans ce contexte de surcharge chronique, la suppression de 50 ETP sur le programme 206 est jugée incompréhensible et dangereuse. FO considère qu'alors même que les besoins augmentent, le ministère choisit paradoxalement d'affaiblir les dispositifs chargés de protéger la population et l'élevage. C'est, selon eux, une décision qui contredit les discours officiels et les impératifs sanitaires.

**Le programme 206 : une ligne rouge franchie :** Le programme 206, pilier des missions régaliennes de sécurité sanitaire, constitue pour FO un point de rupture. La suppression de 50 ETP intervient sur un programme qui peine déjà à recruter et voit sa charge de travail croître année après année. FO dénonce un raisonnement fondé uniquement sur des « modèles d'allocation » abstraits, sans justification concrète sur les missions qui pourront ou non être assurées. Le syndicat demande explicitement quelles activités devront être abandonnées ou réduites pour absorber une telle contraction des effectifs. Il rappelle également que ce sont ces services qui, en période de crise, se retrouvent en première ligne, parfois au prix d'un épuisement professionnel durable. Pour FO, les arbitrages rendus conduisent inévitablement à fragiliser la chaîne de surveillance et d'intervention sanitaire.

**Un manque de transparence sur les mouvements d'emplois :** FO formule un reproche méthodologique majeur : l'absence de transparence sur la répartition réelle des ETP. Les explications fournies lors de la séance – évoquant des modèles d'allocation et des calculs techniques – ne permettent pas de comprendre comment les suppressions se traduiront concrètement dans les services. La mobilité des effectifs induite par le mécanisme des "3 % préfets" est jugée floue, parfois incompréhensible, et surtout impossible à anticiper.

Selon **FO**, ces mouvements donnent l'impression que les ETP « s'évaporent » sans explication intelligible, empêchant les représentants du personnel d'exercer leur mission de suivi. Le syndicat réclame donc un bilan annuel consolidé et une cartographie claire permettant d'identifier où les baisses d'effectifs se produisent réellement.

**Des opérateurs en grande difficulté :** **FO** alerte aussi sur la situation préoccupante de plusieurs opérateurs, au premier rang desquels l'IFCE. Déjà amputé de deux tiers de ses effectifs, l'établissement continue de perdre des agents alors même qu'il joue un rôle fondamental dans la surveillance sanitaire via l'identification équine. **FO** décrit des conditions de travail extrêmement dégradées, avec des agents couvrant plusieurs régions et travaillant dans des rythmes difficilement tenables. Une nouvelle baisse de moyens pourrait, selon eux, compromettre la détection précoce de maladies et la capacité d'intervention en cas de crise équine.

L'ASP et FranceAgriMer sont également mentionnés, notamment en raison d'une perte de 16 ETP, alors que l'ASP demeure l'acteur central des indemnisations lors des crises sanitaires. **FO** y voit une logique incohérente et potentiellement préjudiciable aux exploitants agricoles affectés par des foyers sanitaires.

**Des crédits sanitaires en baisse : un signal contraire aux enjeux :** **FO** relève également la diminution d'environ deux millions d'euros sur la lutte contre les maladies animales. Cette baisse est considérée comme très préoccupante, car elle correspond à des montants cruciaux pour faire face à des foyers infectieux, parfois très coûteux. **FO** souligne par exemple que deux foyers de salmonelles dans un département comme les Côtes-d'Armor peuvent mobiliser de telles sommes. Une réduction budgétaire fragiliserait non seulement les indemnisations mais aussi l'achat d'équipements de protection pour les agents et la capacité des services à intervenir rapidement. Pour **FO**, cette évolution contredit directement les discours officiels sur la priorité accordée à la sécurité sanitaire.

**Des dérives opérationnelles déjà visibles :** Au-delà des chiffres, **FO** met en avant des conséquences concrètes. L'organisation syndicale cite notamment le cas d'un lycée agricole où des personnels auraient été réquisitionnés pour manipuler des carcasses bovinas faute de moyens dans les services compétents. Même si cette situation est contestée par l'administration centrale, **FO** y voit un symptôme inquiétant d'un système en surcharge qui recourt à des solutions de contournement, faute de ressources suffisantes. **FO** redoute que ces dérives se multiplient si la tendance actuelle se poursuit.

**Les "3 % préfets" : un dispositif perçu comme incontrôlable :** **FO** se montre particulièrement critique vis-à-vis du mécanisme dit des "3 % préfets", qui permet aux préfets de région de prélever jusqu'à trois pour cent des effectifs des directions régionales pour les redéployer ailleurs. Pour **FO**, ce mécanisme prive le ministère de la maîtrise de ses propres effectifs et introduit une instabilité permanente dans la gestion des emplois. Le syndicat affirme que c'est la première fois que le programme 206 subit un impact direct de ce dispositif, ce qui renforce son inquiétude. Le refus de l'administration de fournir un bilan détaillé est interprété par **FO** comme un signe d'opacité persistante.

**Un décalage profond entre le discours ministériel et la réalité de terrain :** **FO** juge que les réponses du ministère restent trop techniques et ne répondent pas aux enjeux opérationnels soulevés. Selon eux, l'administration se réfugie derrière des explications comptables ou procédurales qui évitent les questions essentielles : quelles missions ne seront plus assurées ? Quels effets sur la sécurité sanitaire ? Quelles conséquences pour les usagers et les agents ? Pour **FO**, il existe un fossé entre le discours théorique de gestion et une réalité de terrain marquée par des tensions croissantes.

**Un budget qui, selon FO, prépare davantage de crises qu'il n'en résout :** En conclusion, **FO** estime que le budget 2026 ne donne pas au ministère les moyens d'assumer ses missions régaliennes, en particulier dans le domaine sanitaire. L'absence de visibilité sur les mouvements d'ETP empêche un dialogue social sérieux et prive l'ensemble des acteurs d'une vision stratégique claire. Les opérateurs se trouvent fragilisés au point de ne plus pouvoir remplir leurs fonctions essentielles. Pour **FO**, ce budget s'inscrit dans une logique de maîtrise comptable qui risque d'aggraver les crises futures plutôt que de les prévenir, au détriment de la sécurité sanitaire, de la continuité du service public et de la protection des agents.

## Présentation des orientations du plan handicap et inclusion du ministère

### De quoi parle-t-on ?

Le ministère présente les orientations préliminaires du futur plan handicap et inclusion, destiné à succéder à l'accord handicap précédent. Ce plan doit constituer le cadre de référence pour l'ensemble des actions d'accompagnement des agents en situation de handicap, de prévention, d'accessibilité et d'inclusion dans les services du ministère.

#### Objectifs généraux du futur plan :

- Mettre à jour et moderniser la politique handicap du ministère, en tenant compte des évolutions juridiques, réglementaires et interministérielles récentes.
- Structurer un dispositif plus lisible et plus cohérent : l'administration constate que les pratiques sont hétérogènes entre services, que certains outils sont insuffisamment connus et qu'une clarification est nécessaire.
- Renforcer l'accès aux droits et l'accompagnement des agents, en simplifiant les démarches et en sécurisant les dispositifs de compensation, d'aménagement des postes et de maintien dans l'emploi.
- Améliorer la coordination entre les différents acteurs : SRH, médecine de prévention, service social, conseillers handicap, encadrants, directions métiers.
- Intégrer les priorités nationales : prévention des discriminations, accessibilité universelle, accompagnement des agents présentant des pathologies chroniques ou invalidantes.
- Articuler les actions ministérielles avec les travaux interministériels actuellement en cours sur l'inclusion des agents en situation de handicap, afin d'éviter les doublons et concentrer les efforts sur les besoins propres au ministère.

#### Axes en préparation :

- Renforcement du pilotage ministériel de la politique handicap et de la circulation de l'information.
- Développement de formations spécifiques, notamment pour les encadrants et les acteurs concernés (médecine de prévention, services RH, conseillers handicap).
- Amélioration du traitement des situations individuelles complexes, notamment via une meilleure coordination entre le SRH, les services médicaux et les services sociaux.
- Travail prévu autour de thématiques prioritaires :
  - – santé des femmes au travail,
  - – prévention des risques psychosociaux,

- – accompagnement des agents confrontés à des congés longs ou maladies invalidantes,
- – parcours professionnels et maintien dans l'emploi.

**Méthode annoncée :**

- Le ministère insiste sur la nécessité d'une articulation étroite avec le futur accord interministériel égalité-diversité, qui comportera lui-même un volet handicap.
- L'administration prévoit d'élaborer une feuille de route et un calendrier associant les organisations syndicales dans le cadre de groupes de travail dédiés.
- Un groupe de travail "santé des femmes" doit notamment se tenir, après un report, car cette thématique est identifiée comme essentielle dans le futur plan.

## Discussions

**FO** salue le travail réalisé et la qualité des échanges. **FO** rappelle, qu'outre les précisions notées fin de page 2 dans le plan sur la place des représentants du personnel, ces derniers doivent être associés à chaque étape de sa déclinaison locale.

**FO** insiste sur l'importance de la formation des responsables et de la sensibilisation de toute la communauté de travail. La politique du handicap ne doit pas être un affichage ou vu comme un exercice de bonne conscience, il doit être un acte fort et facilitateur pour les agents en situation de handicap qui même s'ils souffrent d'une déficience ont pleinement leur place dans la communauté de travail à qui ils ont beaucoup à apporter au même titre que tout agent recruté.

**FO** rappelle que le rôle des aidants est primordial, il est nécessaire de traiter complètement ce statut.

De plus, **FO** déplore que les agents contractuels sur budget (ACB) soient écartés du périmètre. Si les opérateurs, dont les établissements de l'enseignement supérieur sont "invités à reprendre à leur compte les éléments de ce plan d'action" il n'est rien dit pour l'enseignement technique et ses personnels, soit environ 5000 à 6000 agents (ACB).

Les échanges qui ont suivi la présentation du ministère ont mis en évidence plusieurs préoccupations récurrentes des organisations syndicales, portant à la fois sur le contenu du futur plan, la méthode de travail et les difficultés rencontrées dans les dispositifs existants.

**Préoccupations exprimées par les organisations syndicales :** Les organisations ont rappelé que plusieurs sujets essentiels sont en attente depuis longtemps, en particulier la formation des représentants siégeant en conseil médical, jugée indispensable pour traiter correctement les situations complexes. Elles ont signalé que, dans plusieurs dossiers individuels récents, les agents comme les représentants du personnel se sont retrouvés démunis face à la technicité des procédures et à des situations médicales ou administratives difficiles à instruire. Elles ont insisté sur la nécessité que le ministère avance sans attendre sur certains points, même si un accord interministériel est en préparation. Les syndicats sont favorables à une articulation avec l'interministériel, mais pas à un report des mesures nécessaires.

**Présence des directions métiers :** Plusieurs organisations ont exprimé leur insatisfaction quant à l'absence récurrente des directions métiers dans les réunions consacrées au handicap.

Elles indiquent que certaines réponses nécessitent impérativement leur présence pour éviter que les sujets ne soient renvoyés systématiquement au seul SRH. Elles demandent qu'un représentant de chaque direction concernée soit présent aux séances et groupes de travail, pour garantir que les engagements soient opérationnels et que les questions liées aux établissements ou services déconcentrés puissent être traitées effectivement.

**Report et tenue des groupes de travail :** Les syndicats ont rappelé que plusieurs réunions, notamment celle prévue sur le thème « santé des femmes », ont été reportées, alors qu'il s'agit d'un axe prioritaire du futur plan et d'une demande ancienne. Ils demandent que ces groupes de travail soient confirmés, programmés et maintenus, avec une communication anticipée.

**Coordination interministérielle et calendrier :** Les organisations ont entendu l'importance d'une articulation avec le futur accord interministériel, mais soulignent que cette coordination ne doit pas empêcher le ministère d'avancer sur ses propres responsabilités. Elles souhaitent un calendrier précis pour les travaux, la consultation et l'élaboration du plan ministériel.

**Réponses de l'administration:** L'administration confirme que le travail interministériel est en cours et qu'il est important pour éviter les doublons, mais précise qu'il n'empêchera pas l'ouverture des travaux ministériels. Elle réaffirme la tenue prochaine du groupe de travail « santé des femmes », en reconnaissant le report précédent. Elle indique que la feuille de route du plan sera construite avec les organisations syndicales, intégrant les priorités identifiées et les actions à renforcer (prévention, accompagnement, procédures, articulation des acteurs). Elle ajoute que les directeurs des établissements de l'enseignement technique seront invités à prendre en compte les ACB dans les questions de handicap. Concernant la présence des directions métiers, le ministère reconnaît la difficulté et indique vouloir mieux organiser leur participation lorsque les sujets les concernent directement.

## Vote et les motivations

Vote unanime pour : Le point présenté étant inscrit pour avis, les échanges ont mis en lumière les positions et attentes des organisations syndicales quant au futur plan handicap.

**Principales motivations et positions exprimées :** Besoin d'avancer rapidement : les organisations rappellent que certaines attentes – notamment la formation des membres des conseils médicaux ou l'accompagnement de situations individuelles complexes – sont anciennes et ne peuvent plus être reportées. La nécessité d'un calendrier clair est mise en avant.

**Préoccupation sur la méthode :** plusieurs organisations regrettent l'absence ponctuelle des directions métiers dans les réunions consacrées au handicap, ce qui complique le traitement concret des dossiers. Elles conditionnent leur soutien futur à une meilleure structuration des groupes de travail.

**Importance de maintenir les groupes dédiés, en particulier celui annoncé sur la « santé des femmes »,** identifié comme prioritaire et reporté lors de la séance précédente. Les organisations affirment que la crédibilité du futur plan passe par une régularité des instances.

**Articulation interministérielle – vigilance :** si les syndicats comprennent la nécessité de s'aligner sur le futur accord interministériel égalité-diversité, ils refusent que cette articulation serve de justification à des blocages ou retards. Ils attendent que le ministère dispose de marges propres permettant d'agir dès maintenant.

**Volonté d'un suivi structuré** : plusieurs organisations insistent sur la nécessité d'un pilotage concret, transparent et régulier du plan, avec des engagements suivis dans le temps.

### Synthèse de la position générale des organisations :

**Accord de principe sur les orientations générales du futur plan handicap et inclusion.** Réserves significatives quant à la méthode, au calendrier et à la capacité opérationnelle du ministère à traiter les sujets déjà identifiés. Attente forte d'une mise en œuvre structurée, régulière et concertée.

## Décret sur le statut unifié des contractuels des établissements publics (ASP, ONF, FAM, ODEADOM, INAO)

### De quoi s'agit-il ?

Le point inscrit à l'ordre du jour concerne un projet de décret fixant un statut unifié pour les agents contractuels en CDI dans plusieurs établissements publics sous tutelle ou en lien avec le ministère : ASP, ONF, FranceAgriMer (FAM), ODEADOM, INAO. Ce texte vise à harmoniser les règles d'emploi, de gestion et de carrière de ces contractuels, dont les statuts actuels sont très hétérogènes. Le CSA ministériel doit se prononcer par un vote sur ce projet de décret.

### Échanges

**Contexte présenté par l'administration** : Le ministère rappelle que la question des contractuels est un chantier plus large, partagé avec la DGAFF. L'objectif du décret est d'apporter cohérence et sécurité juridique à des agents ayant aujourd'hui des régimes très différents d'un opérateur à l'autre.

**Problèmes soulevés dans les établissements** : Les organisations syndicales rappellent que : les règles de carrière et d'avancement varient fortement d'un opérateur à l'autre ; les rémunérations et classifications sont disparates ; certains opérateurs ont développé des "quasi-statuts" au fil du temps, parfois en contradiction avec la doctrine de la fonction publique ; des situations de précarité ou d'inégalité persistent, notamment pour des agents exerçant des missions proches de celles de titulaires.

**Position du ministère** : L'administration reconnaît : l'existence d'incohérences et d'insatisfactions, notamment autour des "quasi-statuts" comme celui du CNPF ; la nécessité d'un cadre unifié ; le fait que le chantier est interministériel, donc soumis à arbitrage DGAFF/contrôle budgétaire. Le ministère se dit favorable à poursuivre, mais ne peut garantir un calendrier rapide.

**Éléments connexes évoqués dans le débat** : Même s'ils ne portent pas directement sur ce décret, d'autres sujets viennent nourrir la discussion sur la situation des contractuels : difficultés liées aux nouvelles grilles IFSE et perception de déclassements ; cas complexes dans certains réseaux (enseignement agricole, opérateurs) ; interrogations sur les mobilités, l'harmonisation des pratiques RH et les reclassements. La représentativité en cas de CAP disciplinaire, en effet les organisations syndicales ont exprimé leur inquiétude quant à la représentation des agents.

## Conclusion

Le ministère réaffirme son souhait d'avancer vers un statut unifié, nécessaire pour sécuriser les agents et homogénéiser la gestion RH dans les opérateurs. Les organisations syndicales demandent des garanties sur : la montée en qualité du statut ; la protection contre une harmonisation "par le bas" ; la prise en compte des situations locales déjà fragilisées.

Le texte est soumis au vote du CSA ministériel, mais ne règle pas l'ensemble du chantier. Il constitue la première étape d'une harmonisation plus vaste, qui devra être complétée par : un suivi des effets dans chaque établissement ; des travaux complémentaires sur les rémunérations, les parcours professionnels et les garanties collectives.

## Vote

Avis favorable à l'unanimité.

# Communication autour de la marque employeur du ministère

## Contexte de la présentation

La Présidente introduit un point inscrit en questions diverses, consacré à la présentation par la DICOM des capsules vidéo et supports de communication élaborés dans le cadre de la stratégie « marque employeur » du ministère, visant à renforcer l'attractivité des métiers et à soutenir les actions de recrutement en administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement agricole et opérateurs.

Béatrice Gaffory, déléguée à l'information et à la communication, présente les travaux réalisés et leur intégration dans le kit complet de communication "marque employeur", désormais disponible sur l'intranet et transmis aux services.

**Rappel des objectifs de la stratégie "marque employeur" :** La DICOM rappelle les finalités de la campagne : Renforcer l'attractivité du ministère, notamment face aux difficultés de recrutement dans certains métiers. Valoriser l'utilité sociale et l'impact des missions, un axe jugé déterminant pour attirer les jeunes publics et les candidats externes. Uniformiser la communication institutionnelle, en mettant à disposition un kit cohérent de supports (affiches, kakémonos, visuels, vidéos, magazine). S'appuyer sur de "vrais agents" — un engagement pris l'année précédente suite aux remarques des organisations syndicales — pour crédibiliser les messages.

## Présentation des supports mis en ligne

**Le kit de communication complet :** Le kit disponible sur l'intranet comprend : affiches et visuels autour de trois grandes familles de métiers : accompagnement des agriculteurs, sécurité sanitaire des aliments, enseignement agricole ; kakémonos et éléments pour stand mobile ; livrets de présentation ; magazine des

métiers du ministère, largement diffusé au Salon de l'agriculture ; capsules vidéo récemment finalisées et désormais publiées. Ce kit est conçu pour être utilisé dans les services, les DRAAF, les établissements d'enseignement agricole, les salons étudiants, les forums de l'emploi, les journées portes ouvertes, etc.

**Les capsules vidéo:** Trois capsules sont diffusées en séance : Une vidéo illustrant les missions de chef de service régional d'économie agricole, à travers le témoignage d'Émilie. Une vidéo mettant en avant l'inspection en sécurité sanitaire des aliments avec Géraldine, inspectrice en abattoir, en restauration collective et en grande distribution. Une vidéo consacrée à Lucas, professeur de biologie-écologie, illustrant la formation des nouvelles générations aux défis climatiques et agricoles. Les vidéos sont courtes, adaptées aux réseaux sociaux, centrées sur l'idée : *"Et si cette mission devenait la vôtre ?"*.

## Réactions et échanges

**Les organisations syndicales saluent unanimement :** la très bonne qualité visuelle des vidéos ; l'utilisation de vrais agents ; le message clair et l'impact positif de ces supports.

**la mise en avant de l'utilité sociale des missions :** Plusieurs remarques constructives sont toutefois formulées : Représentation des métiers. Certains métiers sont absents, notamment la forêt, les services vétérinaires en abattoir, ou les fonctions support. La DICOM répond qu'il s'agit d'un début, que les vidéos ne peuvent pas couvrir toutes les missions, mais que d'autres campagnes sont en préparation, dont une série spécifique sur les métiers vétérinaires en abattoir (déjà en tournage).

**Suggestion de diffusion élargie :** Une élue propose une diffusion sur les chaînes de télévision. Réponse : les coûts d'achat d'espace télévisuel sont prohibitifs ; le public cible (jeunes) est davantage présent sur Instagram, YouTube et les réseaux sociaux du ministère ; la stratégie assumée reste le « tout numérique ».

**Confusion avec la communication du Salon de l'Agriculture :** Une organisation trouve choquante l'affiche du Salon de l'Agriculture montrant 36 vaches et une tête de femme. Le ministère rappelle fermement : ce n'est pas une communication du ministère, le ministère n'est pas partie prenante de l'organisation du Salon, il n'est pas consulté en amont.

**Importance d'être inclusif et exhaustif :** Plusieurs syndicats insistent pour que les futures vidéos valorisent : la filière forêt, les métiers vétérinaires, la diversité des missions, la chaîne complète de contrôle sanitaire « de la fourche à la fourchette ».

**Mise en valeur des outre-mer :** Une organisation évoque une visite en Martinique et indique que certains établissements mériteraient d'être valorisés, notamment pour lutter contre le sentiment d'isolement des agents.

**Questions relatives à la diffusion des supports :** Les organisations demandent : à pouvoir relayer librement les vidéos : la DICOM confirme et encourage le partage ; si le ministère est présent sur Instagram ou d'autres réseaux jeunes : réponse positive ; si les supports seront diffusés dans tous les établissements, y compris l'enseignement supérieur : diffusion en cours, les vidéos viennent d'être finalisées.

## Perspectives

Une seconde campagne arrive, consacrée aux métiers vétérinaires et techniciens vétérinaires, avec prises de vues en abattoir réalisées avec la DGAL. Le magazine des métiers sera enrichi dans ses prochaines versions pour couvrir davantage de métiers. Les équipes locales de communication (DRAAF, établissements, services déconcentrés) disposent désormais du kit complet et des vidéos pour relayer les messages dans les événements et recrutements.

## Conclusion

La Présidente et la DICOM remercient les organisations syndicales pour leurs retours, jugés « précieux » pour ajuster les futurs supports et vérifier le bon positionnement du ministère.

Les syndicats saluent un travail « très qualitatif », « utile », « lisible » et cohérent avec les objectifs d'attractivité, tout en appelant à maintenir l'effort d'élargissement de la représentation des métiers et de vigilance sur les messages institutionnels.

*L'équipe **FO Agriculture***



**Être solidaires et avancer ensemble**  
**Résister - Revendiquer - Reconquérir**

Suivez toute l'actualité sur notre site : [fo-agriculture.fr](http://fo-agriculture.fr)

